



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

Rua Sete de Setembro, 111/2-5º e 23-34º Andares, Centro, Rio de Janeiro/RJ – CEP: 20050-901 – Brasil - Tel.: (21) 3554-8686
Rua Cincinato Braga, 340/2º, 3º e 4º Andares, Bela Vista, São Paulo/ SP – CEP: 01333-010 – Brasil - Tel.: (11) 2146-2000
SCN Q.02 – Bl. A – Ed. Corporate Financial Center, S.404/4º Andar, Brasília/DF – CEP: 70712-900 – Brasil -Tel.: (61) 3327-2030/2031
www.cvm.gov.br

PROCESSO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR CVM Nº 19957.003158/2024-46

Reg. Col. 3291/25

Acusados: Fernando Luiz Alterio; Marcelo P. Hallack; Marcos S. Hatushikano; Galeno Augusto Jung; Luis Alejandro Soberón K.; e Carla G. Alves.

Assunto: Possíveis atuações em desvio de poder e infração à diligência por conselheiros de administração da T4F Entretenimento S.A, diante de alegação do Ministério do Trabalho de que na montagem do Lollapalooza 2023 haveria cinco funcionários de terceirizada em condições análogas a trabalho escravo.

Relator: Diretor João Accioly

RELATÓRIO

I. SÍNTESI INTRODUTÓRIA

1. Em março de 2023, na montagem do Festival Lollapalooza, organizado pela T4F Entretenimento S.A., auditores do Ministério do Trabalho e Emprego alegaram ter identificado nas instalações do evento (Autódromo de Interlagos), em situação “análoga à escravidão”, cinco funcionários de terceirizada da T4F, Yellow Stripe (“YS”).

2. A Acusação alega que os Conselheiros teriam:

- (i) **agido em desvio de poder** (art. 154, LSA, c/c art. 12, §2º do Estatuto Social), por descumprirem o “Código de Conduta Ética” da T4F; e
- (ii) **falhado no dever de diligência** (art. 153, LSA), ao (ii.i) fiscalizarem **insatisfatoriamente** o Comitê de Auditoria, a quem caberiam deveres de fiscalizar o cumprimento de obrigações legais, e (ii.ii) subestimarem riscos de descumprimento por fornecedores diante de supostas más condições de trabalho em edições anteriores do festival, e assim (ii.iii) deixar de implementar melhorias suficientes após tais denúncias.

3. A Defesa alega que a YS foi contratada após rigorosa checagem de histórico; que a T4F tinha vários controles internos em funcionamento, inclusive voltados a evitar violações trabalhistas, conforme demonstração descritiva, documentação de suporte e testemunhos; que não era empregadora dos funcionários referidos na fiscalização, sendo a YS única responsável por tais relações conforme expressa disposição contratual.

II – FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

4. O Festival Lollapalooza 2023 foi anunciado pela T4F em outubro de 2022, programado para o fim de março de 2023, no Autódromo de Interlagos, em São Paulo. Entre 444 prestadoras de serviços e mais de seis mil trabalhadores, o contrato com a YS referia-se à operação dos bares.



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

5. Em 22.3.2023, durante a montagem das instalações para o evento, dois auditores do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE fizeram inspeção no local e afirmaram terem identificado cinco funcionários submetidos a condições que classificaram como “análogas à de trabalho escravo” com base nos seguintes elementos:

(A) Condições laborais degradantes:

- (1) Cerceamento da liberdade: Proibição de Retorno para Casa: teria sido dito que quem voltasse para casa não precisava mais voltar ao trabalho.
- (2) Engano e restrição da liberdade de ir e vir - teriam sido impedidos de sair do local de trabalho, sob pena de perder o emprego.
- (3) Alojamento inadequado: os trabalhadores seriam obrigados a pernoitar em tendas de lona marítima montadas no autódromo, para estoque e venda de bebidas;
- (4) Falta de infraestrutura de descanso: os funcionários dormiriam nas tendas, sobre superfícies protetivas trazidas de casa (tais como colchões e papelões).
- (5) Falta de acesso a banheiros durante a madrugada, tendo que pular muros e usar banheiros químicos supostamente fechados (lacrados).

(B) Jornada exaustiva:

- (6) Jornada extenuante: Carregamento/distribuição das bebidas de 7h00 a 18h00/19h30.
- (7) Permanência à Disposição: Após a jornada, seriam obrigados a pernoitar no local para vigiar as bebidas até adormecerem (20h30/21h00), à disposição do empregador.
- (8) Prefixação de Jornada Extensa: A remuneração aceita previamente pelos trabalhadores foi de R\$ 130/dia, de 7h00 às 20h00 (incluindo intervalos para três refeições e banho).

6. O relatório foi divulgado no dia seguinte, 23.3.2023, com repercussão na imprensa e portais de notícias, incluindo entrevistas dos dois auditores fiscais.

7. Cientificada da operação do MTE, a T4F: (i) rescindiu o contrato com a YS; (ii) instaurou investigação interna e formou comitê específico para apuração, composto pelo Diretor-Presidente, pela Diretora de Marketing e Festivais, por uma Conselheira de Administração e pela Gerente Executiva Jurídica, e com assessoria de escritório externo especializado para análise das responsabilidades e proposição de medidas corretivas.

8. Em seguida, a T4F teria aprimorado seus procedimentos de governança e gestão de terceiros, com: (i) atualização do Manual do Prestador de Serviço; (ii) inclusão da etapa de homologação de fornecedores; (iii) revisão das minutas contratuais para reforço das obrigações trabalhistas e de saúde e segurança; (iv) intensificação da fiscalização em campo; (v) exigência de envio de comprovantes de quitação de verbas como condição de pagamento; (vi) contratação de empresa de Saúde e Segurança do Trabalho para mapeamento de EPIs; e (vii) criação de canal de denúncia terceirizado.



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

III. ACUSAÇÃO

9. De início, a Acusação constata que o Código de Conduta Ética da T4F então vigente¹ previa, entre as condutas vedadas e consequências de violação (destaques reproduzidos da peça acusatória):

Permitir em nossos negócios qualquer tipo de exploração de seres humanos, incluindo o trabalho escravo, tráfico de pessoas, exploração sexual, exploração de trabalho e abuso infantil.

O descumprimento das diretrizes estabelecidas neste Código de Conduta Ética [...] estará sujeito a penalidades. As sanções internas poderão ser advertência, suspensão ou demissão por ou sem justa causa [...]. O Grupo T4F poderá encerrar eventual relação firmada com quaisquer terceiros [...] que não atuem em conformidade com este Código [...]"

10. A peça acusatória então faz referência ao Ofício Circular/Anual/2023/CVM/SEP, especialmente a orientação dele constante de que os diretores devem zelar pela implementação do código de conduta; argumenta que a manifestação do MPE alegando prática de trabalho análogo à escravidão implica que o Ofício Circular não foi seguido nesse ponto, i.e., não teria havido o zelo para fazer cumprir o código de conduta

11. A Acusação aponta que o Conselho de Administração da T4F possui o Comitê de Auditoria² como órgão permanente de assessoramento quanto a controles internos e gestão de riscos (conforme informações prestadas pela Companhia e seus atos constitutivos), e destaca as seguintes competências do Regimento Interno do Comitê de Auditoria, aplicáveis ao caso:

- (i) Avaliar e monitorar as exposições de risco da Companhia, recomendar à administração aprimoramentos das políticas de internas de mitigação dos riscos, possuir meios para recepção e tratamento de informações sobre descumprimento de dispositivos legais, assegurar que a capacitação de pessoal seja adequada para agir acerca dos riscos (art. 4º, do Regimento Interno, paráfrase/síntese das alíneas (iv)-(x) e (xvi)-(xviii) (TA, §22);
- (ii) Garantir a aderência da companhia a seu Código de Conduta Ética e políticas internas (Segundo esclarecimentos prestados pela T4F.)

12. A Acusação destaca também os seguintes trechos da Política de Gerenciamento de Riscos:

Do item 4 – Definições: “ ‘Risco Operacional’ ” significa o risco de prejuízo devido a falhas, deficiências ou inadequação de processos, pessoal e sistemas internos de suporte às atividades da Companhia ou, ainda, eventos externos, incluindo, mas não se limitando, fraudes internas e externas, assim como indenizações de danos causados a terceiros resultantes das atividades da Companhia”;

¹ Conforme disponível no e-Net desde 9.5.2022.

² Também menciona a existência do “Comitê de Pessoas e ESG”, mas não o vincula às responsabilidades.



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

Do item 5 – Processo de Gerenciamento de Riscos: “*5.1. [...] Tal processo [gerenciamento de risco] envolve a categorização e a avaliação de cada risco e a aplicação de controles gerenciais para mitigar o risco, baseados em um julgamento acerca do impacto provável caso nenhuma medida seja tomada, combinado com uma avaliação da probabilidade de nova ocorrência do risco*”.

13. Como a T4F fora denunciada nas edições 2018 e 2019 do mesmo festival por questões relacionadas a más condições de trabalho na montagem da infraestrutura (sinais de alerta), a Acusação entende que o fato de a empresa ter sido notificada em 2023 pelo MTE sobre situação análoga a trabalho escravo decorreria, ou de **omissão** da aplicação, de 2019 a 2023, dos procedimentos da T4F para acompanhar as terceirizadas a fim de evitar ocorrências semelhantes, ou de sua **obsolescência**, já que não evitaram nova ocorrência do evento indesejado (TA, §29)³.

14. Assim, a Acusação conclui (TA, §31) que “*se mostrou equivocado*” o “*julgamento [pelo Conselho de Administração] acerca do impacto provável [diante de] avaliação da probabilidade de nova ocorrência do risco*”, nos termos o item 5.1 da Política de Gerenciamento.

15. A Acusação também sustenta que as melhorias implementadas depois de a T4F ser notificada pelo MTE em 2023 demonstrariam a fragilidade do gerenciamento de risco em uso até então, pois os administradores só teriam tomado providências “*a partir da notificação do Ministério [do Trabalho]⁴, aparentando não ter havido acompanhamento algum das atividades da [YS] para mitigar os riscos*”.

16. Afirma irregulares os controles internos vigentes até aquele momento por meio de dois exemplos: a inexistência de um canal de denúncia específico para os funcionários da YS e ausência de representante da T4F para fiscalizar condições de trabalho desses funcionários. Veja-se (grifos adicionados):

33. A título de exemplo, com a **inexistência de canal de denúncia específico para os funcionários da [YS] exporem o tratamento degradante ao qual estavam sendo submetidos pelo empregador**, assim como com a **ausência de representante da T4F no local do Festival para fiscalizar as condições de trabalho dos funcionários da [YS]**, de que forma o descumprimento ao Código de Conduta Ética ou de qualquer outro normativo seria percebido pela Companhia?

34. Se **tais procedimentos não existiam** à época, é possível inferir que a **Companhia não considerava relevante o risco de que os funcionários das empresas terceirizadas pudessem ser submetidos à situação análoga à escravidão** pelas empresas contratadas pela T4F. Mais uma vez, o Comitê de Auditoria, juntamente com o Conselho de Administração, teria falhado em definir os riscos a que as atividades da T4F ligadas ao Festival estariam expostas.

17. A Acusação registra que o Presidente do Comitê de Auditoria era membro do

³ Ademais, a Acusação diferencia o episódio de 2023 e o de 2019, com a afirmação de que em 2019 não foram encontradas irregularidades, pois as terceirizadas demonstraram o registro dos empregados e recolhimentos fundiários.

⁴ Na peça acusatória consta “Ministério Público”.



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

Conselho de Administração, o que afirma facilitar que informações detalhadas sobre as atividades do Comitê chegassem ao Conselho e o alertassem sobre eventuais problemas.

- ***Imputações***

- **Art. 154, LSA, c/c art. 12, §2º, Estatuto Social.**

18. A Acusação entende que o Conselho de Administração, ao deixar de adotar medidas aptas a impedirem a suposta situação análoga à escravidão imposta por terceirizada a funcionários, teria descumprido o Código de Conduta Ética da T4F, infringindo o art. 154 da Lei 6.404 c/c o art. 12, § 2º do estatuto social da Companhia:

Lei 6.404:

Finalidade das Atribuições e Desvio de Poder

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

Estatuto Social:

Art. 12. A Companhia será administrada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria, de acordo com as disposições legais aplicáveis e o presente Estatuto Social.

§2º: Os membros do Conselho de Administração e da Diretoria deverão aderir às políticas internas em vigor da Companhia, incluindo [...] o Código de Conduta Ética da Companhia, [...] a Política de Gerenciamento de Riscos [...].

Código de Conduta Ética:

É vedado: Permitir em nossos negócios qualquer tipo de exploração de seres humanos, **incluindo o trabalho escravo**, tráfico de pessoas, exploração sexual, exploração de trabalho e abuso infantil.

- **Art. 153, LSA**

19. A Acusação entende que o Conselho de Administração (TA, §39):

(i) Deixou de fiscalizar as atividades do Comitê de Auditoria relacionadas à organização e realização do Festival Lollapalooza;

(ii) Subestimou os riscos de descumprimento do Código de Conduta pela YS; e

(iii) Deixou de implementar as melhorias necessárias para mitigar os riscos associados aos fatos denunciados nas edições de 2018 e 2019 do Festival.

20. As omissões alegadas nos itens (i) e (iii) e o erro alegado no item (ii) constituiriam infração ao art. 153 da Lei 6.404:

Lei 6.404

Dever de Diligência

Art. 153. O administrador da companhia deve empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios.

IV. DEFESA



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

21. Os Acusados apresentaram defesa conjunta⁵ tempestivamente (2203638) e parecer jurídico do Il. Dr. Gustavo Machado Gonzalez (2203642).

IV.I. PRELIMINARES

• *Violação de Princípios Constitucionais*

22. A Defesa sustenta ser pressuposto lógico de ambas as imputações – infração aos arts. 153 e 154 da LSA – a redução de funcionários a condição análoga à de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal.

23. O argumento, em suma, é o de que a acusação teria, como premissa fática, que os funcionários da YS mencionados pelo relatório do MTE efetivamente estavam sujeitos às condições de trabalho ali descritas. Porém, o Termo de Acusação teria se apoiado em matérias jornalísticas, em um ofício parlamentar e em relatório preliminar do Ministério do Trabalho, nenhum deles sujeito ao contraditório e à ampla defesa necessários para concluir se houve ou não a prática de um fato típico criminal.

24. Supondo-se (já que a questão está sujeita a controvérsia perante a Justiça do Trabalho) que no foro competente ao final do respectivo processo se conclua não ter havido o fato típico do art. 149 do CP, ambas as teses acusatórias ruiriam: o descumprimento do Código de Conduta Ética seria esvaziado, pois para a Acusação ele consiste em “*terem sido identificados funcionários terceirizados submetidos à situação análoga à escravidão*” (TA, §42, “a”), e sem o descumprimento a tal código desaparece o descumprimento do art. 12, §2º, do Estatuto Social; de modo similar, se o foro competente vier a concluir pela inocorrência das condições constitutivas da redução a condição análoga à de escravo, deixa de haver o que a Acusação considera evidência da infração ao art. 153, como a subestimação dos riscos e a omissão na adoção de procedimentos aptos a evitá-los.

25. Assim, como não há decisão final transitada em julgado quanto à questão nuclear da possível redução de trabalhadores a condição análoga à de escravos, não haveria como aceitar tais alegações como fato estabelecido. Para a Defesa, ao fazê-lo, a Acusação viola princípios constitucionais.

26. Um deles seria o da presunção de inocência, CF, art. 5º, II. Nas palavras da Defesa, “*não se pode concluir pela efetiva ocorrência do ilícito antes que o órgão competente para apreciar e julgar a matéria profira decisão nesse sentido e essa transite em julgado*” (§41 da peça defensiva). Os fatos narrados pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério Público a Acusação teria assumido como incontestes “*e, com fundamento nisso, acusou os Defendentes. Não somente é contestável, como a Companhia recorreu contra a decisão liminar por meio de Mandado de Segurança, e obteve êxito no Tribunal Regional*

⁵ Representados pelos Drs. Maria Abreu de Moura Guido, Guilherme Martins Bouzan, Gabriela Castro Rabelo e Luiz Fernando Fessel Levoto.



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

do Trabalho... ” (§43 da Defesa).

27. Além de apontar que não há decisão transitada em julgado (informação que se mantém atual na data deste Relatório), a Defesa indica a extensão do contraditório:

36. [...] Não há decisão final transitada em julgado [...]. Além disso, há discussões no âmbito judicial, inclusive, sobre se restaria, de fato, configurada situação análoga à escravidão (haja vista que a sentença proferida “afastou expressamente a existência de cerceio ao direito de ir e vir – e, portanto, o reconhecimento de eventual trabalho forçado –, e que há elementos probatórios suficientes para descartar que os trabalhadores foram submetidos a quaisquer condições degradantes de trabalho e que as jornadas de trabalho tenham sido exaustivas, especialmente considerando [...] as condições de saúde, higiene e segurança fornecidas, o ambiente do trabalho descontraído e a satisfação dos trabalhadores com a remuneração oferecida).

28. Outra violação ao devido processo seria a falta de competência da CVM para apurar a matéria que a Defesa afirma ser pressuposto das acusações. i.e., materialidade e autoria do art. 149 do Código Penal. Pela concisão, reproduzo da peça defensiva (grifos originais):

44. Ao partir do pressuposto de que houve submissão de trabalhadores à condição análoga à escravidão, a Acusação fere de forma grave, portanto, o direito ao contraditório e ao devido processo legal, princípios previstos nos incisos LV e LVI do artigo 5º da Constituição Federal e inafastáveis em um Estado democrático de Direito.

45. **Cumpre dizer, também, que, inobstante a Acusação não ter se desincumbido do ônus da prova, não cabe aos Defendentes exercerem aqui o contraditório em relação aos fatos controvertidos no âmbito do presente processo, uma vez que este não é o foro adequado para tanto, pois [a CVM] não possui competência para apurar a matéria.**

46. Portanto, o presente processo viola garantias constitucionais dos Defendentes em razão de (i) fundar-se em fatos e questões legais controvertidos, que ainda estão sendo discutidos na seara da Justiça do Trabalho; e (ii) tomar como verdadeira a versão apresentada pelo MPT no referido processo, ignorando as alegações e provas lá produzidas pelas sociedades acusadas.

- ***Ausência de Elementos Mínimos para Caracterizar a Violação ao Art. 154***

29. Para a Defesa, a Acusação não reúne elementos mínimos para sustentar uma alegação de violação ao art. 154 da LSA. Sustenta que, para que essa infração se caracterize em tese, não bastaria mera inobservância de norma estatutária – no caso, o art. 12, §2º do Estatuto Social, que determina a obediência ao Código de Ética, considerado descumprido segundo a tese acusatória pela identificação de trabalhadores de terceirizada em condições degradantes.

30. A Defesa argumenta que para infringir o art. 154, “*faz-se necessário que o administrador atue em desvio de finalidade, sacrificando o interesse social para, em seu lugar, obter proveito para si ou para terceiros*” (§49 da peça).

31. Em contraste com essa premissa, a Defesa afirma:



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

51. Não há, no Termo de Acusação, contudo, qualquer alegação de que os Defendentes teriam deixado de descumprir o Código de Ética com a intenção de satisfazer os interesses próprios ou de terceiros em detrimento da Companhia. [...] A suposta violação está relacionada ao direito do trabalho e foi realizada por uma contratada da Companhia, de modo que não há que se falar em qualquer benefício, tampouco que os destinatários de eventual vantagem seriam os Defendentes.

32. No mesmo sentido, o ilustre Parecerista:

24. [...] O art. 154 da Lei das Sociedades por Ações se apresenta frequentemente como o dispositivo legal usado pela autarquia para punir administradores que atuam em desvio de finalidade, em proveito próprio ou de terceiros. Não à toa, o Colegiado da CVM já decidiu, seguindo voto apresentado por mim, que “*o exame das acusações de infração ao artigo 154 deve se basear em uma análise das justificativas apresentadas para a tomada de decisão questionada e de eventuais indícios de que o administrador exerceu os poderes que lhe foram atribuídos para satisfazer interesses outros que não os da companhia*”.

IV.II. MÉRITO

• ***Cumprimento do Código de Conduta e Estatuto Social (Art. 154 LSA)***

33. A Defesa alega que o objetivo dos Acusados foi sempre o de atender ao melhor interesse da Companhia e de seus acionistas, buscando a realização bem-sucedida de eventos com equilíbrio entre investimentos e retornos, respeitando os documentos societários, as políticas internas e os princípios éticos da T4F.

34. Sustenta a defesa que o art. 154 da LSA exige que o administrador atue para atingir os fins e no interesse da Companhia, e a sua violação ocorre quando há desvio de poder, ou seja, quando os administradores se afastam substancialmente das normas legais e estatutárias para atingir finalidades diversas, como obter proveito próprio ou para terceiros, ainda que cumprindo formalmente os dispositivos normativos aplicáveis. Ao que a Defesa opõe:

60. No caso ora em análise, independentemente do ângulo de análise adotado, a condução dos negócios sociais pelos Defendentes, inclusive no âmbito do Festival, não pode ser caracterizada como um desvio de suas atribuições. Isso porque, ainda que se admita, exclusivamente para fins de argumentação no âmbito deste PAS 2024-46, que houve violação de leis trabalhistas, **estas teriam sido praticadas unicamente pela [YS].**

35. Também adotando por argumentação a hipótese de ter havido as violações trabalhistas, o Parecer do Dr. Gonzalez afirma a inconsistência da tese de infração ao art. 154 mesmo que consideradas apenas as próprias alegações da Acusação (grifos acrescentados):

25. Além disso, **considerando os fatos descritos no termo de acusação** do PAS CVM, é descabido dizer que [...] em razão do incidente ocorrido no Lollapalooza 2023, os Conselheiros teriam descumpriido o Código de Conduta Ética.

26. Afinal de contas, o fato de ter havido a descoberta de funcionários terceirizados submetidos à alegada situação análoga à escravidão não equivale a um descumprimento, pelos Conselheiros, do Código de Conduta Ética da Companhia. **Em nenhum momento**



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

no termo de acusação a área técnica argumentou que os Conselheiros teriam desconsiderado o Código de Conduta Ética ou que teriam agido com vistas a descumpri-lo, como seria o caso, por exemplo, se eles tivessem atuado dolosamente com o objetivo de não manter um sistema de controles internos voltados ao gerenciamento dos riscos envolvendo seus fornecedores.

36. Além disso, afirmam os Acusados que nem eles, nem a Companhia participaram da negociação dos termos contratuais, jornada, ou remuneração dos empregados da YS, que contratualmente cabia apenas a esta.

37. A Defesa afirma que os Acusados cumpriram o Estatuto Social e as Políticas Internas. Em conformidade com o art. 12, §2º, do Estatuto Social, todos os membros do Conselho de Administração assinaram um Termo de Adesão ao Código de Conduta Ética da T4F, demonstrando conhecimento e compromisso em agir em aderência aos seus preceitos, que incluem referência expressa a compromissos de combate a práticas como o trabalho análogo ao de escravo. O Código de Conduta, continuam, constituía uma diretriz prática para a contratação de fornecedores e prestadores de serviços, que também eram obrigados a ler e cumprir suas regras, já que tal obrigação integraria o contrato padrão de prestação de serviços, inclusive o firmado com a YS.

38. Nesse sentido, no que a Defesa narra como estrito cumprimento ao Código, tão logo a T4F foi cientificada da suposta sujeição de seus funcionários a condições degradantes de trabalho, os Defendentes teriam agido proativamente e encerrado a relação contratual com a terceirizada. Tal conduta demonstraria, na visão da Defesa, que os Conselheiros atuaram consistentemente de acordo com o Código de Conduta Ética e com os interesses da Companhia, portanto sem qualquer violação ao art. 154 da LSA.

• ***Cumprimento do Dever de Diligência – Art. 153***

39. A Defesa contesta a acusação de infração ao dever de diligência invocando precedentes do Colegiado da CVM que tratam de cumprimento de deveres de se informar, investigar e vigiar. Mencionam entendimento recorrente sobre a necessidade de demonstrar esforços para adoção de controles internos e de sua adequação, sempre tendo em vista tratar-se de obrigação de meio (PAS RJ2018/8378, Rel. M. Barbosa, 21.7.2020); sobre o dever de monitoramento não obrigar a revisão de cada ato da diretoria, mas apenas a manutenção de um sistema que permita que as informações cheguem ao conselho e que este reaja apropriadamente a sinais de alerta (PAS RJ2014/13977, Rel. G. Gonzalez, 30.9.2020); que um sistema de monitoração pode ser considerado inoperante, em violação de diligência, por inexistência de canais de comunicação entre uma gerência e o respectivo comitê (PAS 18/2008, Rel. A. Broedel, 14.12.2010). Traça-se paralelo com a inspiração de precedentes americanos como Caremark, Marchand etc.

40. Passa a Defesa então a descrever os sistemas vigentes durante a montagem do Lollapalooza 2023. Os documentos juntados descrevem o sistema de controles internos e de governança corporativa da T4F, estruturado para permitir que as informações,



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

incluindo *red flags*, fossem canalizadas até o Conselho de Administração.

41. O modelo central usado é descrito como “três linhas de defesa” para o gerenciamento de riscos:

Linha de Defesa	Agentes Envolvidos	Função de reporte (exemplo)
Primeira Linha	Gestores operacionais ou de negócios	Reportam-se à Diretoria
Segunda Linha	Compliance, Gestão de Riscos Corporativos e Controles Internos	Reportam-se à Diretoria por meio da Diretoria Financeira
Terceira Linha	Auditoria Interna	Reporta-se ao Conselho de Administração por meio do Comitê de Auditoria

42. O Comitê de Auditoria, órgão permanente, era responsável por mapear riscos e reportá-los ao Conselho de Administração, que atuava como última instância de governança, recebendo informações de diversas áreas. Era formado apenas por membros independentes.

43. No caso concreto, a Defesa afirma que o Coordenador do Comitê teria mantido contato constante com o Conselho, atualizando-o sobre riscos na contratação de prestadores de serviço de maneira regular e adequada, o que seria comprovado pelo histórico de ausência de irregularidades. Haveria, ainda, instâncias independentes de reporte, que, em tese, garantiam que informações sobre falhas ou “*red flags*” chegassem ao Conselho.

44. Uma dessas instâncias, que a Defesa cita como fundamental para captação de *red flags*, é o Canal de Denúncias, destinado a colaboradores, prestadores de serviços, parceiros e fornecedores, e incentivava a comunicação imediata de qualquer risco à integridade do Grupo T4F ou de condutas em desacordo com o Código de Conduta ou a legislação. O canal era previsto no próprio Código de Conduta Ética, com indicação do e-mail (ouvidoria@t4f.com.br). Após a notificação do Ministério do Trabalho, a T4F implantou novo canal, para denúncias mais específicas e administrado por empresa especializada (Livre de Assédio), dedicado ao público, colaboradores e trabalhadores de fornecedores, garantindo anonimato e confidencialidade.

45. A defesa sustenta que a existência desses controles internos e sistemas de informação era adequada, razoável e estava em funcionamento à época dos fatos, permitindo que o Conselho de Administração conhecesse de potenciais irregularidades.

46. A Defesa contesta que os Acusados teriam subestimado os riscos relativos à YS, pois a empresa foi contratada após um extenso procedimento de *background check* e escrutínio procedural. A YS teria entregou todos os documentos comprobatórios de



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

sua capacidade técnica e regularidade para operar, aderiu ao Código de Conduta Ética da Companhia (o contrato de prestação de serviços tem a cláusula expressa) e não havia, na época, nenhum indicativo prévio de que a empresa não cumpriria suas obrigações.

47. Quanto ao entendimento da Acusação de que os administradores deveriam ter antecipado a suposta falha da terceirizada, a Defesa argumenta que uma punição por não terem suspeitado de um risco que se materializou, mesmo lidando com evidências contrárias (como a regularidade da YS), é exigir a diligência de um “homem extraordinário”, capaz de prever o futuro, distinto, portanto, da exigência legal que fala apenas em “ativo e probo”. Além disso, ao utilizar o incidente de 2023 para concluir que os riscos foram subestimados, a Acusação está aplicando uma lógica de julgamento com viés de retrospectiva.

48. Sobre a alegada falha em implementar melhorias após as edições de 2018 e 2019 do Festival, a Defesa retruca que a própria Acusação reconheceu que as empresas terceirizadas em 2018 e 2019 demonstraram regularidade, não tendo sido encontradas irregularidades naquelas edições, o que comprovaria a eficácia dos controles internos existentes à época. A Defesa ressalta que, em um histórico de 10 edições do Festival e centenas de outros eventos, a T4F jamais recebeu punição por irregularidade laboral de fornecedores.

49. Não obstante a ausência de irregularidades anteriores, a Defesa afirma que a T4F ainda assim implementou significativas melhorias em sua governança entre 2018 e 2023, como a estruturação de um canal de denúncias, a criação da política formal de gerenciamento de riscos baseada nas três linhas de defesa. Mais especificamente em relação ao tema, cita a reforma do Código de Conduta Ética, que em abril de 2022 passou a conter menção expressa ao combate ao trabalho escravo (divulgado no e-Net da CVM em 9.5.2022).

50. A Defesa mantém a posição de que o dever de vigiar, como componente do dever de diligência, somente é considerado violado pelo entendimento prevalecente no Colegiado (bem como no direito comparado de referência, o de Delaware), quando há falha total ou sistêmica nos controles internos, descrição que diz inaplicável aos fatos dos autos. A ocorrência trabalhista em 2023, mesmo na hipótese duramente contestada de que tenha ocorrido como narrado pelos auditores fiscais do trabalho (e em grande parte refutada pela sentença trabalhista), envolveu apenas cinco trabalhadores em um contingente de mais de 6.000 profissionais, o que afastaria a alegação de falha sistêmica e comprovaria que os controles internos da Companhia não se mostraram totalmente ineficazes.

• ***Parecer do Dr. Gustavo Machado Gonzalez***

51. Em síntese de alguns argumentos adicionais aprofundados pelo Il. expert:



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

52. Como já mencionado (§§34-35 acima), o jurista considera a acusação de violação do art. 154 carente de elementos mínimos, mesmo tratando como verdadeiras todas as afirmações da Acusação, pois não compõe a tese acusatória qualquer alegação de que os Conselheiros teriam agido com objetivo de atingir fins ilegais ou em desvio de poder. Assim, o caso só deveria ser analisado pela lente do dever de fiscalização, à luz do art. 153, combinado com o art. 142, III – sobre o que comenta o parecerista:

Apesar de a área técnica da CVM não ter utilizado o [art. 142, III da LSA], ele deve ser mencionado, já que é frequentemente lido em conjunto com o art. 153 da referida lei quando se trata de explorar o tema do dever de fiscalização aplicável ao conselho de administração (n. de r. nº 3 do Parecer).

53. Ao tratar da adequação dos controles internos, o especialista descreve como o Colegiado da CVM desenvolveu duas concretizações do dever de fiscalização, em linha com a influência do precedente americano *In re Caremark Inc. Derivative Litigation*: (i) o dever de constituir e manter controles internos adequados, análogo ao que se afirma violado nos chamados *Information-Systems* (ou *prong-one*) *Caremark Claims* do direito americano; e (ii) o dever de reagir adequadamente a sinais de alerta, análogo ao que se afirma violado nos *Red Flags* (ou *prong-two*) *Caremark Claims*,

42. Em primeiro lugar, o dever de constituição e manutenção de controles internos é uma obrigação de meios. Se, por evidente, o cumprimento do dever de fiscalização não pode ser avaliado a partir da *business judgment rule*, já que inexiste decisão negocial em tal situação [n. de r. omitida], o referido dever é visto pela jurisprudência jurisprudência da CVM como uma obrigação de meios, à luz do dever geral de diligência [n. de r. omitida].

43. Por consequência, os administradores não se obrigam à obtenção de um resultado – por exemplo, a inexistência de quaisquer irregularidades a partir da constituição e manutenção de controles internos –, mas a adotar um comportamento diligente, apropriado às circunstâncias, que consiste numa adequada fiscalização da conduta de terceiros.

54. Traça então o consultor considerações sobre a discricionariedade que cabe aos administradores para cumprir o dever de fiscalização. Menciona precedentes da CVM, como o caso Telemig (PAS 24/2006, Rel. O. Yazbek, j. 18.2.2013), Petrobras (PAS 05/2015, rel. H. Machado, j. 3.11.2020), Sadia (PAS 18/08, rel. A. Broedel, j. 14.10.2010), Forjas Taurus (RJ2016/7961, rel. G. Gonzalez, j. 30.1.2020) e trabalhos da literatura jurídica:

46. [...] o dever de monitoramento “se assemelha a uma decisão empresarial, na medida em que não há um único modo de os administradores se desincumbirem da sua função fiscalizatória e que as avaliações retrospectivas devem, portanto, respeitar decisões tomadas dentro do espaço de discricionariedade que a lei reconhece”.

48. [...] inexistente “requisito objetivo ou resposta ótima a ser alcançada pelo administrador, visto que a escolha por uma ou outra opção de fiscalização [...] é uma decisão imbuída de análise de riscos e exercício da capacidade criativa dos administradores para que o monitoramento seja eficaz e, ao mesmo tempo, não engesse sobremaneira a organização”.

50. [...] “[N]o tocante ao exercício pelo conselho de administração da sua função de supervisão da diretoria, há muito se consagrou [...] que esse dever de monitoramento não



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

obriga o conselho a vigiar todos os passos ou ao rever todos os atos praticados pelos diretores. [...] Espera-se [...] que o conselho de administração adote medidas que busquem garantir que as informações necessárias para o bom desempenho da função de supervisão sejam levadas ao seu conhecimento e recebam, depois, o tratamento adequado”.

55. Conclui, então, com a demonstração de que a jurisprudência da CVM só entende cabível a responsabilização por falha no dever de fiscalizar diante de “falhas totais, permanentes ou sistemáticas”:

53. Nesse sentido, o fato de haver uma irregularidade que deveria (ou poderia) ser evitada pelos controles internos não é nunca suficiente para se concluir que os administradores descumpriam seu dever de fiscalização. Essa é, evidentemente, a melhor postura para se interpretar tal dever dos administradores, sob pena de se raciocinar de acordo com um viés de retrospectiva (*hindsight bias*) e, assim, transformar esse dever em uma obrigação de resultado – ou, no limite, em enquadrar os administradores como verdadeiros *garantes*.

54. [...] [N]o caso Petrobras: “Assim, o simples fato de se constatar a existência de um problema que deveria ter sido evitado pelos controles internos não é suficiente para concluir que os controles existentes à época em que o problema ocorreu não eram efetivos [...].”

55. O cuidado do Colegiado da CVM na concretização do dever de fiscalização também pode ser bem visto no caso Telemig, em que o Colegiado absolveu o diretor acusado porque (i) foi demonstrada a existência de controles internos e (ii) as irregularidades encontradas foram consideradas episódicas.

56. Ao aplicar tais entendimentos ao caso concreto, o II. Parecerista avalia que o sistema de controles internos da T4F à época dos fatos era apropriado para gerenciar riscos associados à conduta dos prestadores de serviço.

57. Começa sua análise pelo Código de Conduta Ética, que visava a disseminar valores da empresa e orientar todos os que com ela trabalham (administradores, colaboradores, prestadores de serviço terceirizados etc.). Descreve seu papel como controle interno na medida em que contém expressa referência como conduta não admitida “*permitir em nossos negócios qualquer tipo de exploração de seres humanos, incluindo o trabalho escravo*”, e determina que “*somente devem ser contratados os fornecedores e parceiros que respeitem [...] [as] regras e orientações de conduta deste Código.*”. Considera que o documento estimulava a participação em prol de seu cumprimento, pois prescrevia que o “*conhecimento de qualquer risco à integridade do Grupo T4F deve ser prontamente comunicado. Caso presencie ou suspeite de alguma conduta que esteja em desacordo com as diretrizes deste Código [...], denuncie por meio do e-mail ouvidoria@t4f.com.br [...]*”. Por fim, destaca que o documento previa sanções para hipóteses de descumprimento, incluindo o encerramento de relação com qualquer prestador de serviço que viole alguma disposição do Código de Conduta da T4F.

58. Em seguida, analisa o Código de Fornecedores e Parceiros e Manual do Prestador de Serviço, e constata que em tais documentos os terceirizados reconheciam sua



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

responsabilidade pela mão de obra destinada a executar os serviços, além de a T4F exigir, expressamente nesses documentos, que as terceirizadas proporcionassem condições dignas de trabalho, combatendo “*qualquer tipo de exploração de seres humanos, incluindo [...] trabalho escravo ou trabalho em condições análogas à escravidão*”.

59. Trata então da Política de Gerenciamento de Riscos e nota que o documento “*enfatiza que o gerenciamento de riscos é um elemento fundamental para a T4F*”, além de ser bem prescritivo quanto ao que deve ser feito em relação aos riscos. Destaca que seu item 5.2 determina que o processo de gerenciamento de risco da companhia englobaria oito elementos: (i) ambiente interno; (ii) fixação de objetivos; (iii) identificação de eventos; (iv) avaliação do risco; (v) resposta ao risco; (vi) atividades de controle; (vii) informação e comunicação; e (viii) monitoramento.

60. Ainda quanto à Política de Gerenciamento de Riscos, aprofunda a descrição das “três linhas de defesa” (v. §41 acima): na “primeira linha”, os gestores operacionais ou de negócios devem, em suma, verificar a observância das políticas de mitigação de riscos; devem reportar-se à diretoria executiva (maiores detalhes no item 6 da Política de Gerenciamento de Riscos). Na “segunda linha”, estão as pessoas diretamente responsáveis por funções de *compliance*, gestão de riscos corporativos e controles internos, com as funções, em suma, de elaborar e revisar, periodicamente, as políticas internas e o Código de Conduta Ética, em conjunto com as demais áreas; divulgar as políticas internamente; avaliar riscos identificados e promover respostas adequadas para mitigá-los (mais detalhes no item 6.5 do documento). Essas pessoas reportam-se à diretoria executiva por meio da diretoria financeira. A auditoria interna é considerada a “terceira linha”, com as funções de definir o processo de gestão de risco, elaborar o plano anual voltado a verificar a eficácia dos controles internos e a efetividade da gestão de riscos, promover a cultura interna, revisar no mínimo anualmente o sistema de controles internos e dar ciência de riscos críticos ao comitê de auditoria.

61. Trata o Parecer, então, do comitê de auditoria, como “*elemento fundamental do gerenciamento de riscos da Companhia*”. Resumidamente, o comitê assessorava permanentemente o conselho de administração e tem entre suas incumbências: propõe-lhe estratégias de gestão de riscos; avaliar, monitorar e informar periodicamente o conselho sobre riscos prioritários; monitorar as atividades do canal de denúncias, para assegurar autonomia, confidencialidade e ausência de retaliações.

62. Por fim, trata do Conselho de Administração no topo da estrutura, responsável, quanto aos riscos, por estabelecer as diretrizes gerais de sua gestão, matriz, supervisão de seu gerenciamento pela diretoria, além de expressamente lhe caber “*avaliar a efetividade do sistema de controles internos, com assessoramento do comitê de auditoria*”.

63. Ante a exposição aprofundada dos controles internos da companhia (base normativa do gerenciamento de riscos e estrutura de governança que os operava), o



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

Parecer registra que a YS foi selecionada mediante verificação de cumprimento de todas as exigências do Código de Conduta Ética, reputação, e certidões de regularidade (inclusive trabalhista e previdenciária). Como a YS “*nunca havia sido alvo de qualquer denúncia, reclamação ou processo judicial ou administrativo que colocasse em dúvida sua idoneidade ou competência*”, o il. expert avalia que não havia qualquer sinal de alerta (*red flag*) de que poderia ocorrer algo como o incidente de trabalhadores em alegada situação análoga a trabalho escravo, e se houvesse, o esperado seria que os órgãos responsáveis tomariam alguma medida.

64. Nessa linha, destaca o Parecer as reações que a T4F efetivamente teve, tão logo recebeu a notificação do MTE. Prontamente encerrou a relação com a YS, com base na previsão do Código de Conduta que dispõe que a T4F pode encerrar qualquer contrato em caso de a outra parte descumprir alguma disposição do código. Tomou também outras providências, como a contratação de assessores especializados, atualização do Manual do Prestador de Serviço para incluir uma etapa de homologação de fornecedores, reforço nas minutas contratuais quanto às obrigações relativas a saúde e segurança de trabalhadores terceirizados. Estas passaram a incluir a exigência de que os fornecedores mantenham profissional no local dos eventos para zelar pelo cumprimento das normas aplicáveis e auxiliar prepostos da própria T4F. Inseriu a prestação de serviços por terceiros em sua matriz de riscos, contratou empresa especializada em segurança do trabalho, criou o “Manual de Conduta Humanizada”, a “Cartilha de Direitos, Deveres e Condutas”, um canal de denúncia operado por empresa especializada (“Livre de Assédio”, cf. já referido neste relatório - §44) e novos treinamentos obrigatórios.

65. Na opinião do especialista, tais medidas significam que a companhia, “*a partir da liderança dos Conselheiros, tomou as medidas adequadas para uma ótima reação àquilo que havia ocorrido no evento*”. Entende que essa atuação proativa para incremento de controles internos não significa que houvesse deficiência antes dessas reações.

66. Conclui que os conselheiros cumpriram seu dever de fiscalização, pois haviam implementado um sistema de controles internos adequado ao monitoramento das atividades sociais, inclusive quanto aos riscos de descumprimento de normas aplicáveis por prestadores de serviço, especialmente diante da inexistência de sinais de alerta que pudessem indicar que a YS poderia descumprir o Código de Conduta Ética, e descreve o que entende como equívocos da tese acusatória para ter-lhes imputado o descumprimento.

67. O primeiro seria a falta de lógica na ideia de que, dado que nas edições de 2018 e 2019 não teria havido irregularidades, mas em 2023 sim, as irregularidades em 2023 teriam decorrido de descontinuação dos controles internos ou de sua obsolescência. Em suma, tal conclusão seria equivocada porque pressuporia o entendimento do dever de constituição e manutenção de controles internos como uma obrigação de resultado, tratando o administrador como garante; pressuporia também a infalibilidade de



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

instrumentos de monitoramento.

68. Em seguida, argumenta que a Acusação desconsidera a discricionariedade que cabe à administração para estabelecer controles internos, analisando sua eficácia sob forte influência do incidente ocorrido, “*em claro viés de retrospectiva (hindsight bias)*”. Por isso, diz equivocada a tese acusatória segundo a qual haveria a obrigação de se ter um canal de denúncias específico para os funcionários da YS exporem o tratamento a que estariam sendo submetidos, bem como a de manter um representante da T4F no local do evento para fiscalizar as condições de trabalho daquela terceirizada, já que não há apenas uma forma de cumprir tais deveres, devendo ser analisados por sua razoabilidade diante das circunstâncias de cada companhia.

69. Refuta também a tese acusatória de que as melhorias feitas após a notificação do MTE seriam indício de fragilidade sistêmica. Em seu entendimento, tais melhorias comprovariam a atuação diligente dos Conselheiros em reação a sinais de alerta.

70. Por fim, discorda que as suspeitas de irregularidades de 2018 e 2019 sirvam de base para afirmar que os Conselheiros subestimaram riscos de violações cometidas por terceirizadas, pois se o órgão competente concluiu não ter havido problema, “*as alegadas suspeitas não precisavam ser compreendidas pelos Conselheiros como um indício de elevados riscos de descumprimento*”. Entende ter sido razoável que os Conselheiros mantivessem intacta a estrutura em funcionamento, diante da ausência de sinais de alerta.

• Acção Civil Pública

71. O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face da YS, incluindo a T4F como responsável solidária. Como causa de pedir, reproduziu as alegações de fato do relatório dos auditores-fiscais do trabalho (v. §5 acima). Requeru indenização por danos morais aos cinco trabalhadores, danos coletivos para o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT e diversas obrigações negativas repetidoras de comandos legais já existentes⁶.

72. Ambas contestam que funcionários teriam pernoitado nas tendas, com base em depoimentos de testemunhas e prova de que a YS locara alojamento específico para pernoite dos trabalhadores; acrescem que ainda que se o magistrado entendesse terem pernoitado nas tendas no interior do autódromo, refutam a conclusão de trabalho análogo ao escravo. Apoiam-se em precedentes múltiplos. Adicionalmente, T4F nega qualquer responsabilidade por ter (i) expressamente proibido, no contrato com a YS, qualquer prática exploratória ou abusiva contra funcionários da YS; (ii) tomado medidas voltadas a evitar a ocorrência de tais práticas, inclusive a contratação de serviços de outras duas

⁶ Tais como “abster-se de usar trabalho escravo ou submeter de qualquer outra forma funcionários a condições degradantes”, “abster-se de exigir comprovação de capacidade econômica de fornecedores, fiscalizar o registro dos empregados terceirizados, vedar pernoite de trabalhadores nos locais do evento e garantir cumprimento das normas de saúde e segurança”.



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

empresas voltadas a fiscalizar a conformidade do cumprimento das relações de trabalho das terceirizadas.

73. A sentença, de 2024, afastou expressamente qualquer cerceio ao direito de ir e vir; retenção de documentos; coação; maus-tratos; obstáculo a uso de banheiros; reconheceu a regularidade dos contratos de trabalho, com realização de exame admissional e registro. As únicas alegações autorais fáticas que julgou demonstradas foram que os funcionários teriam dormido nas tendas (e não no alojamento locado pela YS para o pernoite), e que não haveria espaço adequado para as três refeições diárias, pelo que julgou parcialmente procedente o pedido e condenou as réis a pagar R\$ 5 mil a cada trabalhador, mais R\$ 250 mil de danos morais coletivos, ao FAT.

74. As réis recorreram., acrescendo parecer jurídico do Il. Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite. O processo está em curso.

- ***Parecer do Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite***

75. O parecer trata do tema de trabalho em condição análoga à de escravo, especificamente quanto aos conceitos de condições degradantes, jornada exaustiva e responsabilidade da tomadora. O Il. Parecerista conclui que os fatos examinados não configuram trabalho análogo ao de escravo conforme a legislação e jurisprudência pátrias.

76. O parecer discorda da sentença, onde ela reconhece a existência de condições degradantes e jornada exaustiva. Argumenta que o conjunto probatório não é suficiente para caracterizar o crime previsto no Art. 149 do Código Penal. Para a tipificação de condição degradante, o il. *expert* afirma ser necessário que o empregador submeta o trabalhador a um conjunto de atos e situações reiteradas que o aviltem, desonrem, ou desmoralizem, tratando-o como “coisa e não como pessoa humana”, violando direitos fundamentais como a segurança e a saúde.

77. O parecer sustenta que a curta duração do trabalho, a realização de exames admissionais, o pagamento de salários e verbas rescisórias, o fornecimento de água potável e refeições completas (café da manhã, almoço e jantar), além da disponibilidade de banheiros químicos, afastam a “coisificação” do trabalhador.

78. Em relação à jornada exaustiva, o parecer estabelece que ela não se confunde com jornada excessiva. Jornada exaustiva implicaria a submissão a um esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que leve o empregado ao limite de sua capacidade física e psíquica, negando-lhe descanso necessário e convívio social. Como ficou comprovada a concessão de intervalos intrajornada para refeições e intervalos interjornada para repouso noturno, a jornada exaustiva é descharacterizada, mesmo que a jornada fosse elastecida. O parecer critica a sentença por não considerar elementos importantes, como a percepção dos próprios trabalhadores, que afirmaram ter recebido remuneração satisfatória e que o ambiente de trabalho era “tranquilo e descontraído”.



COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS

79. No que tange à responsabilidade da T4F como tomadora de serviços, o parecer conclui que a sentença teria violado precedentes vinculantes do STF. A sentença estabeleceu a responsabilidade solidária da T4F com base na culpa *in vigilando* (Art. 186 e 927 do Código Civil). No entanto, o parecer enfatiza que, na terceirização lícita, a responsabilidade do tomador pelas obrigações trabalhistas é subsidiária, conforme art. 5º-A, §5º da Lei 6.019, e a tese de repercussão geral do STF (ADPF 324 e RE 958252/MG).

80. O jurista também entende que a T4F adotou medidas razoáveis de fiscalização, como a contratação da empresa especializada Exratech para serviços de engenharia e segurança do trabalho, e que a fiscalização diária corroborou a vigilância das condições de trabalho e o uso de EPIs. Conclui que, devido a essas falhas na avaliação probatória (descaracterização de condições degradantes e jornada exaustiva) e na aplicação da lei (responsabilidade subsidiária e nulidade do pedido líquido⁷), a sentença incorreu em *error in judicando*, pois os fatos apurados, no máximo, configurariam infrações tipicamente trabalhistas, e não o crime de submissão à condição análoga à de escravo.

81. Em suma, o parecer argumenta que não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura condição análoga a trabalho escravo, mas sim aquelas que atingem níveis gritantes, privando o trabalhador de sua dignidade e liberdade de forma intensa e persistente, o que em sua visão não teria ocorrido no caso, dadas as evidências que apontam para um tratamento respeitoso e a preservação da dignidade dos trabalhadores, a despeito de irregularidades temporárias encontradas.

V. FORMALIDADES

82. Parecer da PFE parcialmente positivo (2087266) pois não havia descrição dos esclarecimentos prestados pelos acusados no Termo de Acusação original (2021556). Assim, a SEP elaborou nova versão do Termo de Acusação (2098256).

83. O processo foi distribuído à minha relatoria em 10.6.2025 (2353856). Em 20.10.2025, foi publicada pauta de julgamento no Diário Eletrônico da CVM (2482229).

Rio de Janeiro, 3 de novembro de 2025.

João Accioly
Diretor Relator

⁷ O parecer sustenta haver erro processual na sentença por condenar as rés ao pagamento de um valor líquido para cada um dos cinco trabalhadores a título de danos morais individuais, discussão que desconsiderei para fins deste relatório.